



# WGM-STEUERNEWS MÄRZ 2022

05. April 2022

## Inhalt

STEUERRECHT .....	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT .....	3
1. Homeoffice-Pauschale und andere Maßnahmen verlängert .....	3
2. Steuerentlastungsgesetz 2022 .....	4
ARBEITSRECHT .....	4
ENTSCHEIDUNGEN .....	4
1. Auslegung eines Sozialplans – Sozialplanabfindung – Wechselprämie .....	4
2. Überstundenvergütung – Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten .....	5
3. Haustarifvertrag – Durchführungsanspruch – Bestimmtheit des Antrags .....	5
4. Verhaltensbedingte Kündigung – Beweislast des Arbeitgebers – sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers .....	6
5. Menschenverachtender WhatsApp-Chat – Kündigung – Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	6
6. Personenbedingte Kündigung – Verhältnismäßigkeit – betriebliches Eingliederungsmanagement .....	7
7. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz – Einigungsstellenspruch .....	8
8. Annahmeverzug – Leistungsunfähigkeit – Darlegungslast .....	9
AUFSÄTZE .....	9
9. Die elektronische Signatur im Arbeitsrecht – Ein Überblick .....	9
10. Verfahren zur Beurteilung psychischer Gefährdungen bei der Arbeit .....	10

11. Die Impfung als Kündigungsgrund – Hürden und Lösungsvorschläge im Lichte der einrichtungsbezogenen Impfpflicht nach § 20a IfSG .....	10
12. Unbegrenzter Urlaub statt Geld – Vertrauensurlaub als Zeichen kultureller Veränderungen .....	10
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT .....	11
AUFSÄTZE .....	11
1. Rechtsprechungs-, Verwaltungs- und Gesetzgebungsreport zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung 2021/2022 .....	11
2. Accounting Managed Services – Vorteile und Herausforderungen .....	11
3. Digitalisierung der Abschlussprüfung – Umsetzungsmöglichkeiten eines Data-Driven Audit gemäß ISA 315 (Revised 2019).....	12
WIRTSCHAFTSRECHT .....	12
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG .....	12
1. Richtlinienentwurf für ein EU-Lieferkettengesetz vorgelegt .....	12
2. Keine Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche für coronabedingte flächendeckende Betriebsschließungen .....	13
AUFSÄTZE .....	13
3. Climate Change Litigation: Öffentlich-rechtliche und zivilrechtliche Angriffe auf Projektvorhaben unter dem Banner des Klimaschutzes .....	14
4. EU-Sanktionen gegen Russland – Überblick und Handlungsmöglichkeiten deutscher Unternehmen .....	14

# STEUERRECHT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

## 1. Homeoffice-Pauschale und andere Maßnahmen verlängert

Zur Bewältigung der Folgen der Corona-Krise will die Bundesregierung ein Bündel steuerlicher Maßnahmen in Kraft setzen oder verlängern. Zu den im Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (20/1111) enthaltenen Maßnahmen gehört unter anderem eine Steuerfreiheit von Sonderleistungen der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 3 000 Euro. Außerdem werden die Regelungen zur Homeoffice-Pauschale bis Ende Dezember 2022 verlängert. Die verbesserten Möglichkeiten zur Inanspruchnahme der degressiven Abschreibung sollen auch für im Jahr 2022 angeschaffte Wirtschaftsgüter verlängert werden.

Außerdem plant die Regierung, die erweiterte Verlustverrechnung bis Ende 2023 zu verlängern. Der Höchstbetrag beim Verlustrücktrag soll für 2022 und 2023 auf zehn Mio. Euro beziehungsweise auf 20 Mio. Euro bei Zusammenveranlagung angehoben werden. Verlängert werden auch die Investitionsfristen für steuerliche Investitionsabzugsbeträge und Reinvestitionen sowie die Frist zur Abgabe von Steuererklärungen für das Jahr 2020 in beratenen Fällen. Hier ist eine Verlängerung um weitere drei Monate vorgesehen. Auch die Erklärungsfristen für 2021 und 2022 werden verlängert, jedoch in geringerem Umfang.

Der Entwurf sieht zudem eine Verlängerung der bis zum 31.12.2021 befristeten Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld um weitere sechs Monate vor. Die Steuerfreiheit ist auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.7.2022 enden, geleistet werden. Der ab dem 1.1.2022 bis zum Inkrafttreten der Gesetzesänderung vorgenommene Lohnsteuerabzug, bei dem von einer Steuerpflicht entsprechender Zuschüsse auszugehen war, soll von den Arbeitgebern korrigiert werden.

Zu den finanziellen Auswirkungen des Maßnahmenpakets heißt es, dass für Bund, Länder und Gemeinden im Jahr 2022 Steuerausfälle in Höhe von 235 Mio. Euro erwartet werden. Die Steuerausfälle sollen im nächsten Jahr auf rund 3,5 und im übernächsten Jahr auf rund 4,69 Mrd. Euro steigen. Bis 2026 sollen sich die Ausfälle auf über 11 Mrd. Euro summieren. Die meisten Steuerausfälle sind auf die geplante Verlängerung der degressiven Abschreibung zurückzuführen, die im nächsten Jahr zu Mindereinnahmen von insgesamt 2,7 und 2024 zu Mindereinnahmen von rund 4,3 Mrd. Euro führen soll.

Zur vorgesehenen Verlängerung der degressiven Abschreibung führt die Regierung aus, dass aufgrund der anhaltenden pandemiebedingten wirtschaftlichen Belastungen die Abschreibung als konjunkturstützende begleitende Maßnahme auch für die im Jahr 2022 angeschafften oder hergestellten beweglichen Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens ermöglicht werden soll. Die degressive Abschreibung fördere die schnellere Refinanzierung und schaffe über diesen Mechanismus bereits im noch laufenden Veranlagungszeitraum unternehmerische Vorteile und Investitionsanreize, die zu einer nötigen Stabilisierung der Wirtschaft beitragen könnten. Es habe sich zudem gezeigt, dass der Verlustrücktrag positive Effekte auf die Liquidität von Unternehmen haben könne. Daher würden diese Möglichkeiten erweitert.

Zur Homeoffice-Pauschale wird ausgeführt, dass für Steuerpflichtige in der Corona-Pandemie mit der Pauschale eine einfache und unbürokratische Möglichkeit bestehe, Aufwendungen für die Arbeit in der Wohnung als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abziehen zu können. Während Aufwendungen für das Wohnen steuerlich eigentlich unbeachtlich seien und die steuerliche Bemessungsgrundlage nicht mindern dürften, sei bei der Homeoffice-Pauschale nicht zu prüfen, ob und in welchem Umfang dem Steuerpflichtigen durch die häusliche Tätigkeit überhaupt ein Mehraufwand entstanden sei.

Insofern sei sowohl eine Befristung als auch eine Begrenzung der abziehbaren Aufwendungen auf den Betrag von 600 Euro sachgerecht.

## 2. Steuerentlastungsgesetz 2022

Nach dem vierten Corona-Steuerhilfegesetz und dem zweiten Gesetz zur Änderung der Abgabenordnung und des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung bringt die Bundesregierung nun ein drittes Steuergesetz auf den Weg. Mit dem vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) Anfang März veröffentlichten Referentenentwurf eines Steuerentlastungsgesetzes 2022 sollen die Steuerzahler unter anderem von den Preiserhöhungen im Energiebereich entlastet werden. Im Wesentlichen sind folgende steuerlichen Maßnahmen vorgesehen:

- Erhöhung des Grundfreibetrages [§ 32a EStG-E]: Rückwirkend zum 1. Januar 2022 soll eine Anhebung des Grundfreibetrags für das Jahr 2022 von 9.984 Euro auf 10.347 Euro erfolgen.
- Anhebung Arbeitnehmer-Pauschbetrags [§ 9a 1 Nummer 1 Buchstabe a EStG-E]: Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag, der aktuell 1.000 Euro pro Jahr beträgt, soll rückwirkend zum 1. Januar 2022 auf 1.200 Euro angehoben werden.
- Vorgezogene Entlastung für „Fernpendler“ [§ 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 Satz 8 Buchstabe a und b EStG-E]: Die für die Jahre 2024 bis 2026 geplante Anhebung der Entfernungspauschale für Fernpendler (ab dem 21. Kilometer) soll rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 auf 38 Cent angehoben werden.

Die Maßnahmen des Gesetzentwurfs zur Entlastung der Steuerpflichtigen sind zu begrüßen. Sie entlasten die Steuerpflichtigen um über vier Milliarden Euro jährlich. Bei der konkreten Umsetzung der Regelungen können sich jedoch bürokratische Mehraufwendungen ergeben, für die es pragmatischer Lösungen bedarf.

Das Bundeskabinett hat sich bereits am 9. März 2022 mit dem Gesetzentwurf befasst. Das Gesetzgebungsverfahren soll noch im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossen werden.

## ARBEITSRECHT

### ENTSCHEIDUNGEN

#### 1. Auslegung eines Sozialplans – Sozialplanabfindung – Wechselprämie

##### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Dem Wortlaut einer Bestimmung in einem Sozialplan, nach dem dieser “für alle Mitarbeiter der Gesellschaft iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG [gilt], die aus Anlass der unternehmerischen Planung und des daraus folgenden Personalabbaus ihren Arbeitsplatz verlieren werden”, lässt sich nicht ohne Weiteres entnehmen, ob auch Arbeitnehmer vom Geltungsbereich erfasst werden, die einem – sich auf einen bloßen Inhaberwechsel beschränkenden – Betriebsübergang widersprechen und deshalb gekündigt werden. Die Formulierung lässt nicht eindeutig erkennen, ob der Begriff des Personalabbaus betriebs- oder unternehmensbezogen zu verstehen ist (Rn. 15).

2. Ergibt sich in einem solchen Fall aus dem Gesamtzusammenhang, dass mit dem Sozialplan solche Nachteile ausgeglichen werden sollen, die infolge einer Einschränkung oder Stilllegung des ganzen

Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG entstehen, spricht dies für ein betriebsbezogenes Verständnis des Begriffs "Personalabbau". Danach ist ein solcher nicht gegeben, wenn der Betrieb vollständig, dh. Ohne Personalreduzierung, auf einen Betriebserwerber übergeht (Rn. 17 f.).

BAG, Urteil vom 9.11.2021 – 1 AZR 278/20

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Auslegung-eines-Sozialplans-Sozialplanabfindung-Wechselpraemie-43449>

## 2. Überstundenvergütung – Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten

### ORIENTIERUNGSSATZ

Die Unwirksamkeit einer gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßenden Betriebsvereinbarung über die dauerhafte Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann zur Folge haben, dass eine zeitgleich geschlossene, mit der Arbeitszeitverlängerung aufgrund spezifischer Umstände untrennbar verknüpfte Betriebsvereinbarung über die Einführung von Arbeitszeitkonten gegenstandlos ist (Rn. 29 ff.).

BAG, Urteil vom 17.8.2021, 1 AZR 175/20

**Weitere Informationen.**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/ueberstundenverguetung-Betriebsvereinbarungen-zur-Dauer-der-Arbeitszeit-und-zu-Arbeitszeitkonten-43182>

## 3. Haustarifvertrag – Durchführungsanspruch – Bestimmtheit des Antrags

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Ein auf Durchführung eines Haustarifvertrags gegenüber allen beim Arbeitgeber beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen gerichteter Leistungsantrag erfasst als "Minus" das Teilbegehren, den Tarifvertrag gegenüber den arbeitnehmerähnlichen Personen durchzuführen, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind (Rn. 13 ff.).

2. Ein Antrag auf Durchführung eines Haustarifvertrags gegenüber den beim Arbeitgeber beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen, die Mitglied der klagenden Gewerkschaft sind, ist zukunftsgerichtet. Er ist auch ohne deren namentliche Benennung hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Auf Grundlage eines solchen Klageantrags kann über Bestand und nähere inhaltliche Ausgestaltung des Anspruchs rechtskräftig entschieden werden (Rn. 21 ff.).

3. Der Verzicht auf die namentliche Benennung der Gewerkschaftsmitglieder in einem auf die Durchführung eines Haustarifvertrags gerichteten Leistungsantrag führt zwar zu einer Verschiebung der Feststellung der konkret betroffenen arbeitnehmerähnlichen Personen in das Zwangsvollstreckungsverfahren. Dies ist aber hinzunehmen, da anderenfalls der Gewerkschaft die Durchsetzung ihres kollektiv-rechtlichen, zukunftsgerichteten Anspruchs in einer effektiven Rechtsschutz verhindernden Weise erschwert würde (Rn. 27 ff.). Die Interessen des Arbeitgebers werden dadurch nicht in rechtserheblicher Weise beeinträchtigt (Rn. 33 ff.).

4. Im Falle einer Durchsetzung des titulierten Anspruchs im Wege der Zwangsvollstreckung ist die Gewerkschaft gehalten, die im Titel nur abstrakt aufgeführten Gewerkschaftsmitglieder namentlich zu bezeichnen. Die Erteilung der erforderlichen Vollstreckungsklausel kann entweder im Wege des § 726 Abs. 1 ZPO oder – regelmäßig – im Rahmen einer Klauselerteilungsklage nach § 731 ZPO erfolgen (Rn. 35 ff.).

5. Eine Verbandsklage nach § 9 TVG ist kein einfacherer und billigerer Weg zur Durchsetzung des Anspruchs auf Durchführung eines Haustarifvertrags als die hierauf gerichtete Leistungsklage. Sie ist auf eine andere Rechtsfolge – eine rechtverbindliche Tarifauslegung – gerichtet und führt nicht zu einem Vollstreckungstitel (Rn. 46).

6. Die Verurteilung eines Arbeitgebers zur Durchführung eines Haustarifvertrags setzt jedenfalls dann kein zuvor oder gleichzeitig durchgeführtes Verfahren nach § 9 TVG voraus, wenn das Verhalten des Arbeitgebers offensichtlich tarifwidrig ist, weil die durch die Gewerkschaft vorgenommene Auslegung zwingend geboten und eindeutig ist (Rn. 57).

7. Der Anspruch auf Durchführung eines Haustarifvertrags reicht nur so weit, wie dessen Normen nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend wirken. Der Gewerkschaft steht auch dann kein Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags gegenüber nicht tarifgebundenen Personen zu, wenn der Arbeitgeber diesen in den fraglichen Arbeitsverhältnissen über eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag zur Anwendung bringt (Rn. 62 ff.).

BAG, Urteil vom 13.10.2021 – 4 AZR 403/20

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Haustarifvertrag-Durchfuehrungsanspruch-Bestimmtheit-des-Antrags-43455>

## 4. Verhaltensbedingte Kündigung – Beweislast des Arbeitgebers – sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. An dem Grundsatz, dass den Arbeitgeber die Beweislast für den von ihm behaupteten Kündigungs- bzw. Auflösungsgrund trifft, ändert es nichts, dass das betreffende Verhalten des Arbeitnehmers den Tatbestand der üblen Nachrede iSv. § 186 StGB erfüllen könnte (Rn. 30).

2. Die Beweislast verschiebt sich auch nicht zulasten des Arbeitnehmers, weil es um den Beweis einer negativen Tatsache geht. Den Beweisschwierigkeiten des Arbeitgebers ist vielmehr dadurch zu begegnen, dass sich der Arbeitnehmer auf die Behauptung des Negativen durch den Arbeitgeber nicht mit einem bloßen Bestreiten begnügen darf, sondern im Rahmen einer sekundären Darlegungslast vortragen muss, welche tatsächlichen Umstände für das Vorliegen des Positiven sprechen. Dem Arbeitgeber obliegt sodann (lediglich) der Nachweis, dass diese Darstellung nicht zutrifft (Rn. 31).

3. Dem Prozessgegner ist es schlechterdings nur erlaubt, das Vorliegen einer negativen Tatsache zu bestreiten, wenn er aus eigener Kenntnis oder aufgrund von Nachforschungen das von ihm behauptete Geschehen in räumlicher, zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht substantiiert darlegen kann. Ist er dazu nicht in der Lage, ist davon auszugehen, dass die darzulegende positive Tatsache nicht vorliegt (Rn. 33).

BAG, Urteil vom 16.12.2021 – 2 AZR 356/21

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verhaltensbedingte-Kuendigung-Beweislast-des-Arbeitgebers-sekundaere-Darlegungslast-des-Arbeitnehmers-43457>

## 5. Menschenverachtender WhatsApp-Chat – Kündigung – Auflösung des Arbeitsverhältnisses

### LEITSÄTZE

1. Der oder die Arbeitgeber\*in darf das Protokoll eines vertraulichen WhatsApp-Chats, das ihm oder ihr von einer an dem Chat beteiligten Person zugetragen wird, im Prozess verwenden. (Rn.103)

2. Fremdenfeindliche oder sonst menschenverachtende Äußerungen, die Arbeitnehmer\*innen innerhalb einer kleinen geschlossenen WhatsApp-Gruppe – hier: drei Personen – unter Verwendung ihrer

privaten Handys tätigen, können keine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Das gilt auch, wenn es sich um die technische Leitung einer Einrichtung für Geflüchtete handelt. (Rn.128)

3. Die menschenverachtende Haltung eines oder einer Arbeitnehmer\*in kann in einem an der Hilfe für Geflüchtete ausgerichteten Tendenz- oder tendenzähnlichen Betrieb auch keine personen- oder betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn der oder die Arbeitnehmer\*in keine Tendenzträgergemeinschaft hat. (Rn.133)

4. Das gilt für den technischen oder die technische Leiter\*in einer Einrichtung für Geflüchtete auch dann, wenn aufgrund der Mitgliederstruktur des Trägervereins die für den öffentlichen Dienst geltenden Grundsätze anzuwenden sein sollten. Die Funktion der technischen Leitung ist nach ihrer Aufgabenstellung nicht so herausgehoben, dass mehr als das Minimum an Verfassungstreue verlangt werden kann. Dieses ist noch nicht gefährdet, wenn sich die menschenverachtende Haltung lediglich in einem vertraulichen WhatsApp-Chat äußert. (Rn.138)

5. Die in fremdenfeindlichen und sonst menschenverachtenden Äußerungen in einem vertraulichen Chat zum Ausdruck kommende Haltung des oder der technischen Leiter\*in einer Einrichtung für Geflüchtete kann jedoch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des oder der Arbeitgeber\*in rechtfertigen, wenn durch das Bekanntwerden der Äußerungen der oder die Arbeitgeber\*in in der Verwirklichung des Betriebszwecks im Hinblick auf die Gewinnung von Personal, im Verhältnis zu ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen und insbesondere im unmittelbaren Verhältnis zu den zu betreuenden Geflüchteten beeinträchtigt ist. (Rn.141)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.7.2021, 21 Sa 1291/20

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Menschenverachtender-WhatsApp-Chat--Kuendigung--Aufloesung-des-Arbeitsverhaeltnisses-43486>

## 6. Personenbedingte Kündigung – Verhältnismäßigkeit – betriebliches Eingliederungsmanagement

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Eine Kündigung ist durch Krankheit nicht iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG "bedingt", wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gibt. Mildere Mittel können insbesondere die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen – seinem Gesundheitszustand entsprechenden – Arbeitsplatz sein. Darüber hinaus kann sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, es dem Arbeitnehmer vor einer Kündigung zu ermöglichen, ggf. spezifische Behandlungsmaßnahmen zu ergreifen, um dadurch künftige Fehlzeiten auszuschließen oder zumindest signifikant zu verringern (Rn. 12).

2. War der Arbeitgeber gem. § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) verpflichtet und ist er dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, ist er darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass – bezogen auf den maßgeblichen Prognosezeitpunkt des Zugangs der Kündigung – auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten bzw. der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten (Rn. 13 ff.).

3. Hat der Arbeitgeber nicht gänzlich davon abgesehen, ein bEM anzubieten, sind ihm dabei oder bei der weiteren Durchführung aber Fehler unterlaufen, ist für den Umfang seiner Darlegungslast von Bedeutung, ob der Fehler Einfluss auf die Möglichkeit hatte oder hätte haben können, Maßnahmen zu identifizieren, die zu einer relevanten Reduktion der Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers hätten führen können. Das kann der Fall sein, wenn dieser gerade aufgrund der verfahrensfehlerhaften Behandlung durch den Arbeitgeber einer (weiteren) Durchführung des bEM nicht zugestimmt hat, was

der tatgerichtlichen Würdigung im Einzelfall bedarf. Anderenfalls spricht der Umstand, dass ein Arbeitnehmer nicht zu seiner (weiteren) Durchführung bereit ist, grundsätzlich dagegen, dass durch ein bEM mildere Mittel als die Kündigung hätten identifiziert werden können (Rn. 16).

4. § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX begründet eine Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines bEM, sobald innerhalb eines Zeitraums von maximal einem Jahr sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit überschritten sind. Erkrankt der Arbeitnehmer nach Abschluss eines bEM erneut innerhalb eines Jahres für mehr als sechs Wochen, ist grundsätzlich erneut ein bEM durchzuführen. Dies gilt auch dann, wenn nach dem zuvor durchgeführten bEM noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist (Rn. 18 ff.).

5. Einem Arbeitgeber, der trotz weiterer Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines bereits durchgeführten bEM kein neuerliches bEM angeboten hat, steht die Möglichkeit offen, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass auch ein neuerliches bEM schon deshalb kein positives Ergebnis erbracht hätte, weil bereits das vorherige keines ergeben hat und keine relevanten Veränderungen gegenüber dem für den Suchprozess des vorherigen bEM maßgeblichen Stand der Dinge eingetreten sind (Rn. 39).

6. Der Arbeitgeber kann unabhängig davon, ob bereits ein zuvor durchgeführtes bEM Rückschlüsse auf die Nutzlosigkeit eines weiteren erlaubt, geltend machen, dass die Durchführung eines (weiteren) bEM keine positiven Ergebnisse hätte zeitigen können. Für die objektive Nutzlosigkeit trägt er die Darlegungs- und Beweislast. Dazu muss er im Rahmen des ihm aufgrund seines Kenntnisstands Möglichen und des nach den Umständen des Streitfalls Veranlassenen umfassend und konkret vortragen, weshalb weder der weitere Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisher innegehabten Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung und Veränderung möglich war und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können. Darüber hinaus muss er dartun, dass künftige Fehlzeiten auch nicht durch gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden werden können. Es ist eine Abstufung seiner Darlegungslast vorzunehmen, falls ihm die Krankheitsursachen unbekannt sind (Rn. 42).

BAG, Urteil vom 18.11.2021 – 2 AZR 138/21

#### Weitere Informationen:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-138-21/>

## 7. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz – Einigungsstellenspruch

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Sowohl für das Einigungsstellenverfahren als auch für die gerichtliche Überprüfung der Zuständigkeit der Einigungsstelle oder ihres Spruchs muss erkennbar sein, für welche Regelungsfragen sie errichtet worden ist. Ein nicht hinreichend bestimmter Regelungsauftrag vermag der Einigungsstelle nicht die erforderliche Spruchkompetenz zu vermitteln. Ein entsprechender Mangel hat die Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruchs zur Folge (Rn. 20).

2. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG bei vom Arbeitgeber zutreffenden Schutzmaßnahmen besteht erst, wenn eine konkrete Gefährdung der Arbeitnehmer nach Art und Umfang zwischen den Betriebsparteien feststeht oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung iSv. § 5 Abs. 1 ArbSchG festgestellt wurde, die der Arbeitgeber auf der Grundlage einer von den Betriebsparteien oder der Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG) zuvor getroffenen Regelung über das Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt hat (Rn. 27).

3. Eine mit der Regelung von Maßnahmen iSv. § 3 Abs. 1 ArbSchG beauftragte Einigungsstelle kann Sachverständige hinzuziehen, wenn sie diese für die Beurteilung benötigt, welche Schutzmaßnahmen



angesichts der unstreitig feststehenden oder iSv. § 5 Abs. 1 ArbSchG ermittelten Gefährdungen, ihrer Schwere und des Risikos seiner Schadensrealisierung in Betracht kommen (Rn. 31).

BAG, Beschluss vom 7.12.2021 – 1 ABR 25/20

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mitbestimmung-des-Betriebsrats-beim-Arbeits-und-Gesundheitsschutz-Einigungsstellenspruch-43512>

## 8. Annahmeverzug – Leistungsunfähigkeit – Darlegungslast

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Beruft sich der Arbeitgeber gegenüber einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Annahmeverzug auf dessen Leistungsunfähigkeit iSd. § 297 BGB, erhebt er eine Einwendung, zu deren Voraussetzungen er als Gläubiger der Arbeitsleistung die Darlegungs- und Beweislast trägt (Rn. 11).

2. Weil der Arbeitgeber über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers regelmäßig keine näheren Kenntnisse hat, genügt er seiner primären Darlegungslast grundsätzlich schon dadurch, dass er Indizien vorträgt, aus denen auf Leistungsunfähigkeit im Annahmeverzugszeitraum geschlossen werden kann. Dafür reicht der Vortrag von Tatsachen, die einen hinreichenden Anhaltspunkt dafür bieten, dass der Arbeitnehmer im Streitzeitraum für die geschuldete Tätigkeit nicht bzw. nicht uneingeschränkt leistungsfähig war, die also eine entsprechende Schlussfolgerung ermöglichen und als wahrscheinlich erscheinen lassen (Rn. 12).

3. Als Indizien, aus denen auf Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers geschlossen werden kann, kommen beispielsweise Krankheitszeiten des Arbeitnehmers vor und nach dem Verzugszeitraum sowie privatgutachterliche Stellungnahmen eines Betriebs- oder Vertrauensarztes über die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber im Prozess vorlegt und dessen Einschätzung er sich zu eigen macht, in Betracht (Rn. 12).

BAG, Urteil vom 21.7.2021 , 5 AZR 543/20

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Annahmeverzug-Leistungsunfaehigkeit-Darlegungslast-43148>

### AUFSÄTZE

## 9. Die elektronische Signatur im Arbeitsrecht – Ein Überblick

Über zwei Jahrzehnte sind vergangen, seit die elektronische Form im BGB eingeführt wurde. Seitdem wurde die Deutsche Mark durch den Euro, das Klapphandy durch das Smartphone und der Videoverleih durch Streaming-Dienste ersetzt. Im Arbeitsrecht dagegen wird nach wie vor fast ausschließlich auf Papier unterzeichnet. Im Jahr 2022 könnte sich das nun ändern und die elektronische Form endlich ihren Durchbruch feiern. Wir geben einen Überblick darüber, was möglich ist, welche Risiken bestehen und unterstützen mit praktischen Handlungsempfehlungen.

**Weitere Informationen**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## 10. Verfahren zur Beurteilung psychischer Gefährdungen bei der Arbeit

Während die meisten Unternehmen Methoden und Verfahren zur Feststellung technisch-physikalischer Gefährdungen seit Jahrzehnten etabliert haben, ringen viele noch damit, sich die arbeitswissenschaftlichen Grundlagen der Beurteilung psychischer Gefährdungen zu erarbeiten und in Einklang mit der Rechtsprechung des BAG zu bringen. Der nachfolgende Beitrag soll sie dabei unterstützen.

### Weitere Informationen

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## 11. Die Impfung als Kündigungsgrund – Hürden und Lösungsvorschläge im Lichte der einrichtungsbezogenen Impfpflicht nach § 20a IfSG

Impfpflichten, seien es nun potentielle, tatsächliche, mittelbare und unmittelbare, beschäftigen die Öffentlichkeit spätestens seit es Impfstoffe gegen COVID-19 gibt. Hieß es zunächst noch, niemand wolle eine Impfpflicht einführen, haben mehrere Virusvarianten und immer höher steigende Infektionszahlen den Wind gedreht und die Diskussion neu befeuert. Nun hat die sog. einrichtungsbezogene Impfpflicht Einzug in das Infektionsschutzgesetz gefunden: Die Regelung des § 20a IfSG entfaltet ihre Wirkung mit Ablauf des 15.3.2022. Daneben besteht eine anhaltende Diskussion über die Möglichkeit, die Impfung auf Basis des Arbeitsvertrags anzuordnen. Dienen Impfpflichten auch vorrangig dem Infektionsschutz, so ist eine arbeitsrechtliche Betrachtung aufgrund des Tätigkeitsbezugs gleichwohl unentbehrlich. Das gilt insbesondere für die Folgen der Nichtbeachtung – der Umgang mit Personen, die sich einer Impfung trotz entsprechender Pflicht verweigern, wirft für die arbeitsrechtliche Praxis insbesondere in Kündigungsfragen grundlegende Fragen auf, die nicht zuletzt mit dem Näherrücken des Stichtages für die Geltung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht immer akuter werden. Im Folgenden daher eine Untersuchung des § 20a IfSG sowie arbeitsrechtlicher Impfpflichten aus kündigungsschutzrechtlicher Perspektive, welche die bisherige Einordnung der Kündigung wegen fehlender Impfung grundlegend in Frage stellt.

### Weitere Informationen

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## 12. Unbegrenzter Urlaub statt Geld – Vertrauensurlaub als Zeichen kultureller Veränderungen

Als Teil der New Work-Bewegung hat das Konzept des Vertrauensurlaubs zuletzt an Aktualität gewonnen. Auch wenn die Idee nicht neu ist, wird der Vertrauensurlaub in Deutschland noch vergleichsweise zurückhaltend angewendet. Vor allem in den USA ist die sogenannte "unlimited PTO (paid time off)" verbreitet. Dennoch wird das Thema insbesondere von Personalern und Arbeitsrechtlern kontrovers diskutiert.

### Weitere Informationen

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

# BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

## AUFSÄTZE

### **1. Rechtsprechungs-, Verwaltungs- und Gesetzgebungsreport zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung 2021/2022**

Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über Rechtsprechung, Verwaltungsanweisungen und Standardsetzung/Gesetzgebung zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung im Zeitraum März 2021 bis Februar 2022. Urteile zur bilanziellen Behandlung der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die in diesem Zeitfenster veröffentlicht wurden, werden im nachfolgenden Beitrag mit ihren Kernpunkten dargestellt und in den Gesamtkontext der Rechtsprechung eingeordnet. Die Darstellung folgt – soweit möglich – der Struktur von § 6a EStG.

#### **Weitere Informationen**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

### **2. Accounting Managed Services – Vorteile und Herausforderungen**

Der aktuelle Digitalisierungstrend macht auch vor den Finanzbereichen von Unternehmen nicht Halt und stellt diese vor die Herausforderung, sich den veränderten Anforderungen zu stellen. Insbesondere ist damit für Unternehmen eine stärkere Fokussierung auf die strategischen Ziele des Kerngeschäfts verbunden, und es besteht der Bedarf, mehr entscheidungs- und steuerungsrelevante Informationen in einer angemessenen Zeit zur Verfügung zu stellen. Für das Finanz- und Rechnungswesen geht es immer weniger allein darum, die Buchhaltung und das Reporting sicherzustellen und nachgelagerte Analysen über den Erfolg der Geschäftstätigkeit bereitzustellen, als vielmehr die zur Verfügung stehenden Daten kontinuierlich zu verarbeiten und auszuwerten, um wichtige Entscheidungen zur Ausrichtung der Geschäftstätigkeit zu stützen. Accounting Managed Services ist dabei ein Baustein, der es Finanzbereichen ermöglicht, zusammen mit einem Businesspartner auf dem Weg der Digitalisierung die eigene Transformation und Neuausrichtung umzusetzen, indem durch ein Transitionsprojekt die bestehende Organisation, vorhandene und gelebte Prozesse, Rollenteilungen und Aktivitätensplits konsequent überprüft werden, mit dem Ziel, Prozesse effizient und technologiegestützt durch einen Provider bereitstellen zu lassen. Erfolgreiche Accounting-Managed-Services-Modelle setzen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von Auftraggeber und dem Provider als Businesspartner voraus. Beide Parteien sind gefordert, sich sowohl in der Transition der Geschäftsprozesse als auch im operativen Regelbetrieb aktiv in der Geschäftsbeziehung einzubringen, damit das Managed Services Modell dauerhaft funktionieren kann.

#### **Weitere Informationen**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

### 3. Digitalisierung der Abschlussprüfung – Umsetzungsmöglichkeiten eines Data-Driven Audit gemäß ISA 315 (Revised 2019)

Die Art und Weise der Durchführung einer Abschlussprüfung hat sich im Zeitablauf immer wieder an veränderte Gegebenheiten und Entwicklungen angepasst. In den aktuellen Prüfungsansätzen großer Wirtschaftsprüfungsgesellschaften wird insbesondere die Digitalisierung der Abschlussprüfung betont. Der nachfolgende Beitrag zeigt zunächst auf, welche Veränderungen ursächlich für diese Weiterentwicklung der Prüfungsansätze waren und was den Kern einer datengetriebenen Abschlussprüfung ausmacht. Dann untersucht er diesbezügliche Anpassungen in ISA 315 (Revised 2019), der voraussichtlich erstmalig in Deutschland für Geschäftsjahre angewendet werden kann, die am oder nach dem 15.12.2021 beginnen. Hierbei werden ausgewählte, für die Durchführung einer datengetriebenen Abschlussprüfung relevante konzeptionelle Anforderungen näher erläutert sowie standardintendierte Anwendungsgebiete aufgezeigt. Abschließend werden anhand konkreter Beispiele derzeit mögliche und für die nähere Zukunft zu erwartende digitale Prüfungstools dargestellt.

#### Weitere Informationen

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## WIRTSCHAFTSRECHT

### VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

#### 1. Richtlinienentwurf für ein EU-Lieferkettengesetz vorgelegt

In allen globalen Wertschöpfungsketten will die EU-Kommission Unternehmensregeln für die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt verankern. Dazu hat sie am 23.2.2022 einen Richtlinienentwurf für ein EU-Lieferkettengesetz unterbreitet (s. dazu auch oben den Blickpunkt).

Die neuen Sorgfaltspflichten gelten für die folgenden Unternehmen und Sektoren:

EU-Unternehmen:

- Gruppe 1: alle EU-Gesellschaften mit beschränkter Haftung von erheblicher Größe und Wirtschaftskraft (mit mindestens 500 Beschäftigten und einem Nettoumsatz von mindestens 150 Mio. EUR weltweit)
- Gruppe 2: andere Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die in bestimmten ressourcenintensiven Branchen tätig sind und die nicht beide Schwellenwerte der Gruppe 1 erfüllen, aber mehr als 250 Beschäftigte und einen Nettoumsatz von mindestens 40 Mio. EUR weltweit haben. Für diese Unternehmen gelten die Vorschriften zwei Jahre später als für Gruppe 1.
- in der EU tätige Unternehmen aus Drittstaaten, die einen Umsatz in Höhe von Gruppe 1 und Gruppe 2 innerhalb der EU erwirtschaften.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) fallen nicht direkt in den Anwendungsbereich dieses Vorschlags.

Dieser Vorschlag gilt nicht nur für die Unternehmen selbst, sondern auch für ihre Tochtergesellschaften und die Wertschöpfungsketten (direkt und indirekt bestehende Geschäftsbeziehungen). Um ihre Sorgfaltspflicht erfüllen zu können, müssen Unternehmen

- die Sorgfaltspflicht zum integralen Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik machen,
- tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt ermitteln,
- potenzielle Auswirkungen verhindern oder abschwächen,
- tatsächliche Auswirkungen abstellen oder sie auf ein Minimum reduzieren,
- ein Beschwerdeverfahren einrichten,
- die Wirksamkeit der Strategien und Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht kontrollieren und
- öffentlich über die Wahrnehmung ihrer Sorgfaltspflicht kommunizieren.

Mit dem Vorschlag werden die Geschäftsleitungen dazu verpflichtet, für die Umsetzung und Überwachung der Sorgfaltspflicht zu sorgen. Die von den Mitgliedstaaten benannten nationalen Behörden werden für die Beaufsichtigung der Unternehmen zuständig sein und können bei Nichteinhaltung von Sorgfaltspflichten Geldbußen verhängen. Zusätzlich werden die Opfer die Möglichkeit haben, rechtliche Schritte im Falle erlittener Schäden einzuleiten, die bei angemessener Sorgfalt hätten vermieden werden können.

## **2. Keine Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche für coronabedingte flächendeckende Betriebsschließungen**

Der III. Zivilsenat des BGH hat mit Urteil vom 17.3.2022 – III ZR 79/21 – die Frage, ob der Staat für Einnahmeausfälle haftet, die durch flächendeckende vorübergehende Betriebsschließungen oder Betriebsbeschränkungen auf Grund von staatlichen Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus SARS-CoV-2 und der dadurch verursachten COVID-19-Krankheit entstanden sind, verneint. Die Entschädigungsvorschriften des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) gewähren Gewerbetreibenden, die im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie als infektionsschutzrechtliche Nichtstörer durch eine auf § 28 Abs. 1 IfSG gestützte flächendeckende Schutzmaßnahme, insbesondere eine Betriebschließung oder Betriebsbeschränkung, wirtschaftliche Einbußen erlitten haben, weder in unmittelbarer noch in entsprechender Anwendung einen Anspruch auf Entschädigung. Ansprüche aus dem richterrechtlich entwickelten Haftungsinstitut des enteignenden Eingriffs scheitern daran, dass das den §§ 56, 65 IfSG zugrundeliegende und gesetzgeberisch als abschließend gedachte Konzept einer punktuellen Entschädigung im Bereich der Eigentumseingriffe nicht durch die Gewährung richterrechtlicher Ansprüche unterlaufen werden darf. Ebenso wenig kann dem Kläger unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der sog. ausgleichspflichtigen Inhaltsbestimmung des Eigentums eine Entschädigung zuerkannt werden. Ansprüche aus Amtshaftung (§ 839 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V. m. Art. 34 GG) und enteignungsgleichem Eingriff sowie nach § 1 Abs. 1 des Staatshaftungsgesetzes des Landes Brandenburg hat das Berufungsgericht zu Recht abgelehnt.

AUFSÄTZE

### **3. Climate Change Litigation: Öffentlich-rechtliche und zivilrechtliche Angriffe auf Projektvorhaben unter dem Banner des Klimaschutzes**

Aufgrund der anhaltenden öffentlichen Diskussionen über Klimaschutz gewinnen die sog. Klimaschutzklagen ("Climate Change Litigation", "Klimaklagen") immer mehr Bedeutung. Zunehmend werden sie nicht mehr nur gegen den Staat, sondern auch gegen Unternehmen erhoben. Diese Klagen betreffen bislang allerdings nur die allgemeine Unternehmensstrategie und zielen darauf ab, die Unternehmen allgemein auf den Klimaschutz zu verpflichten. Der allgemeine Trend zur "Climate Change Litigation" ist für Unternehmen allerdings auch in anderer Hinsicht gefährlich. Denn es ist absehbar, dass unter dem Banner der "Climate Change Litigation" auch versucht werden wird, konkrete Vorhaben und Projekte, die zur Emission von Treibhausgasen führen können, zu verhindern. Der Beitrag beleuchtet die einzelnen Konstellationen solcher Verfahren, die einschlägigen rechtlichen Anknüpfungspunkte sowie die wesentlichen Argumentationslinien.

#### **Weitere Informationen**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

### **4. EU-Sanktionen gegen Russland – Überblick und Handlungsmöglichkeiten deutscher Unternehmen**

Die Europäische Union (EU) hat seit dem Jahr 2014 – damals ausgelöst durch die Annexion der Krim durch Russland – Sanktionen gegen Russland beschlossen. Diese beruhen vornehmlich auf der Verordnung (EU) Nr. 833/2014 des Rates vom 31.7.2014 und der Verordnung (EU) Nr. 269/2014 des Rates vom 17.3.2014 und haben vor allem Rüstungslieferungen und den Gas- und Mineralölsektor betroffen. Auch wurden die Sanktionslisten um einige Personen ergänzt, die in Verbindung mit der Annexion der Krim gebracht wurden. Die von der EU seit dem 23.2.2022 gegen Russland beschlossenen Sanktionen gehen weit über die oben benannten Sanktionen hinaus. In Abstimmung mit der EU haben auch andere Länder, wie z. B. die USA, Großbritannien etc., Sanktionen gegen Russland verhängt, die im Kern aber die gleichen Institutionen und Personen treffen. Einzelne Abweichungen gibt es jedoch. Die neuen Sanktionen stellen Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen.

#### **Weitere Informationen**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.